

Rueda de prensa: Campaña ¿Madre o Trabajadora?. Pongamos fin al “castigo a la maternidad” (10 de Agosto de 2011)

- 1.- Lema de la campaña.
- 2.- Objetivos que persigue.
- 3.- Por qué la hacemos.
4. Actividades que la desarrollan

1.- Hemos convocado esta rueda de prensa para presentar públicamente la campaña que tiene como lema: **¿Madre o Trabajadora?. Pongamos fin al “castigo a la maternidad”**.

2. Sus objetivos son:

- Explicar las dificultades de muchas de las mujeres trabajadoras embarazadas y de muchas otras (y otros) que pretender ejercer derechos relacionados con la natalidad y con la conciliación y las repercusiones en cuanto a sus condiciones de trabajo en las empresas.
- Plantear soluciones de mejora que procedan de la Negociación Colectiva y de la intervención de las Administraciones Públicas.
- Realizar una campaña de sensibilización y denuncia sobre la gravedad de la situación, entre las personas trabajadoras, en las instituciones implicadas y en la sociedad en su conjunto.

3.- ¿Por qué hacemos esta campaña?

.- Se están lesionando derechos fundamentales: a la no discriminación por razón de sexo; a la protección de la infancia.

.- Lo constatamos a través de la información recogida en las asesorías laborales de la Secretaría de Mujer de CC.OO.. Nos basamos en 2.722 consultas de mujeres: situaciones de acoso, negativas a derechos solicitados, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, amenaza de despido y despido (no renovación de contrato temporal), realizadas en el período correspondiente a los años 2009, 2010 y el primer semestre de 2011. Suponen el 60% del total de consultas.

- 763 consultas por reducción de jornada.
- 541 consultas por excedencias.
- 125 consultas por riesgos durante el embarazo.
- 83 casos de acoso.
- 60 casos de despido.

.- Esto nos lleva a hacer un estudio de la situación desde los tres ámbitos fundamentales desde los que trabajamos:

- 1, la información que las propias mujeres nos dan en las consultas acerca de las discriminaciones que se encuentran en sus empresas;
- 2, el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva;
- 3, las políticas de igualdad en el empleo de las administraciones con las que trabajamos (diálogo social...).

3.1.- Las situaciones de discriminación que muestra el relato de las propias mujeres que acuden a asesorarse al sindicato puede resumirse en:

.- DURANTE EL EMBARAZO

1.- Miedo a informar del embarazo: acoso=MSCT (cambios de puesto de trabajo, cambios de horario, hostilidad...) que con demasiada frecuencia termina en abandono del empleo y despidos (directos o no renovaciones).

2.- Dudas sobre los efectos del trabajo en su salud: no evaluación de los PT en función del embarazo; problemas de gestión de las prestaciones de Riesgo durante el Embarazo, tanto con las empresas como con las mutuas=baja común, que supone merma económica y oculta el problema real.

3.- En las suspensiones de riesgo durante el embarazo muchas veces no se sustituye a la trabajadora, aumentando la carga de trabajo del resto; se crea hostilidad hacia este tipo de derechos...

.- DESPUÉS DEL PARTO

1.- Las mismas situaciones de acoso se producen a la vuelta de la maternidad. Tampoco las semanas de permiso de maternidad se sustituyen siempre, lo que contribuye a crear un ambiente laboral en el que la maternidad se ve como un problema para la empresa; DATOS: 71.120 suspensiones de contrato susceptibles de recibir subvención y/o bonificaciones para la contratación en interinidad de personal de sustitución. Sólo 1.191 puestos de trabajo de este tipo se han subvencionado por la JCyL. Estas suspensiones incluyen maternidad, paternidad, excedencias y riesgos durante el embarazo y la lactancia natural. No se incluyen las reducciones de jornada.

2.- El uso casi exclusivo por parte de las mujeres es los derechos de conciliación lo evidencian los datos: 94% de las excedencias en 2010 las disfrutaron mujeres. Muchas aluden al argumento de que teniendo un salario más bajo, la pérdida de ingresos familiar es menor así. La brecha salarial alimenta esta situación, que a su vez alimenta la discriminación, al percibir las empresas a las mujeres como una fuente de problemas derivado de su rol de cuidadora. Las empresas no acaban de asumir que la conciliación debe formar parte de sus políticas de personal; se trata a las madres casi como “el enemigo” de la empresa, cuando lo

que son es un potencial social y económico reconocido. Hoy día las situaciones de las que estamos hablando: maternidad y conciliación, suponen “coste 0” a las empresas. Creemos que es el momento de que estas políticas vayan formando parte de las rutinas de personal de las empresas y se tengan en cuenta en las planificaciones de RRHH.

3.- Las dificultades para ejercer los derechos de conciliación se basan fundamentalmente en:

.-Inseguridad jurídica (por ambigüedad en la redacción de la Ley; por tratarse judicialmente de un procedimiento especial que impide el recurso en las demandas que se pierden (a no ser el recurso de amparo al TC); por la novedad de los temas que hace que aún no haya criterios comunes, dándose sentencias completamente contradictorias, etc.

.- Falta de criterios unificados de gestión por parte de las entidades implicadas: prestaciones (Seguridad Social, Mutuas, ECyL...), permisos (empresas)...

.-Necesidad de llegar a acuerdos con la empresa en una negociación individual.

UN PROBLEMA GENERAL ES LA FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y, MUCHAS VECES, LAS EMPRESAS

3.2. El diagnóstico de la situación de la negociación colectiva respecto a la igualdad.

Nos encontramos con que los temas de igualdad son muy costosos de negociar pues las empresas dificultan su negociación.

En cuanto a Planes de Igualdad en CyL hemos contabilizado 40 empresas que aplican su Plan de Igualdad, dato posiblemente inexacto pues el registro oficial de Planes es muy reciente: Octubre de 2010; sin embargo hay más de 300 centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras en Castilla y León.

Las propias administraciones públicas incumplen las normas: sólo se han negociado Planes de Igualdad en contados ayuntamientos y diputaciones; y la propia Junta de Castilla y León ha concedido a 49 empresas el distinto OPTIMA que no exige haber realizado el Plan de Igualdad, en el que interviene plenamente la Representación Laboral de los Trabajadores (RLT).

El tratamiento de la igualdad en los Convenios Colectivos está carente de acciones positivas para favorecer el acceso de las mujeres a categorías de mayor nivel; de cláusulas que favorezcan la formación vinculada a la promoción de las mujeres en las empresas; de derechos de conciliación mejorados en la negociación para así evitar el acuerdo individual. Al contrario, la flexibilidad horaria beneficia a las necesidades de la empresa (ej. Nuevo contrato a tiempo parcial: con un 10% de la jornada flexible (el empresariado elige días y franja horaria; aviso con una antelación de 3 días)

3.3. El diagnóstico de la situación de las políticas de igualdad en relación con el empleo de la Junta de Castilla y León. Temas que consideramos se les concede escasa importancia:

- Se ha reducido el presupuesto para distintos servicios y programas dirigidos a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en 2011:
 - o Las ayudas económicas directas a la conciliación han sufrido un recorte del 87,48%, quedando reducidas a desgravaciones fiscales.
 - o La cofinanciación con las corporaciones locales del programa “crecemos en verano” se ha visto drásticamente recortada.
 - o El programa “pequeños madrugadores” es asumido por la plantilla del centro infantil, y como consecuencia cerrará una hora antes (a las 16,15h).
- El Plan de Empleo de 2011 aun no ha convocado diversas acciones destinadas a la igualdad, como son:
 - o EL programa de Fomento del ascenso profesional de la mujer en Castilla y León.
 - o Subvenciones a entidades locales para la elaboración de planes de igualdad, ejecución de éstos y contratación de agentes de igualdad.
 - o Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras.
 - o Programa de formación profesional de mujeres.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla un Programa Territorial Integrado con campañas concretas relativas a las condiciones de las mujeres en la empresa, adscritas a las materias de “Prevención de riesgos laborales” y “Empleo y relaciones laborales”. Observamos que el número de actuaciones por provincias es muy pequeño: 28 actuaciones en materia de conciliación en toda la región y 22 en materia de acoso; y de algunas campañas no se llegan a cumplir los objetivos de la órdenes de servicio programadas: por ejemplo, en la de acoso sexual y acoso por razón de sexo (50%); discriminación en el acceso al empleo (76%); protección de la salud y la seguridad e las mujeres trabajadoras (83,48%)

4. Actividades: (Agosto – Octubre), en todas las provincias de la comunidad

La campaña se desarrollará externamente llegando a organizaciones de mujeres, instituciones públicas y población en general.

- Se presentará a través de ruedas de prensa en todas las provincias de la comunidad autónoma.
- Se enviará un **Informe sobre situaciones de discriminación en el empleo a causa de la maternidad y del ejercicio de los derechos de conciliación** a coordinadoras de mujeres, colegios profesionales, Direcciones Generales de Familia y de Mujer; Delegación territorial Unidades de Violencia, Dirección territorial de la mujer.



- Presentación del Dossier: **Derechos y prestaciones relacionadas con la natalidad y la conciliación.**

Las actividades hacia el interior del sindicato serán:

- Distribución del informe en las diferentes ramas de la organización.
- Visitas a empresas y centros de trabajo (FOLLETO, CARTEL, CHAPAS)

Final: ¿Abandonamos las tareas de cuidado hombres y mujeres?.

No, habrá que revisar:

- ¿Cuánto se separa la organización del trabajo de las necesidades personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras?.
- La contradicción entre trabajo doméstico y asalariado.
- Promover un aumento de la oferta pública de servicios de cuidado (reduzca el impacto sobre la empleabilidad de hombres y mujeres)